

Patrícia Romani

**PERCEPÇÕES DE GESTORES SOBRE ATIVIDADES DE
ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA**

Dissertação submetida ao Programa de
Pós-Graduação em Psicologia da
Universidade Federal de Santa
Catarina para a obtenção do Grau de
Mestre em Psicologia Organizacional e
do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. José Carlos
Zanelli.

Florianópolis
2012

1 ATIVIDADES DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA E SUAS MULTIRELAÇÕES

O mundo deixou de ser um lugar predominantemente de pessoas jovens. A população mundial está passando por um processo de envelhecimento como resultado da contínua redução da mortalidade e dos níveis de fecundidade (UNITED NATIONS, 2009a), que tem ocorrido em ritmo acelerado, irreversível, em um contexto de intensas transformações sociais. A superioridade do número de jovens, como ocorrida nos séculos passados, será cada vez menos provável. A partir disso, houve um aumento na expectativa de vida e estima-se que ela continuará a aumentar (UNITED NATIONS, 2009a). No Brasil, a média de expectativa de vida, que em 2010 era de 73 anos, atingirá 80 anos em 2050 (IBGE, 2008; UNITED NATIONS, 2009b). Em termos do número de pessoas mais velhas, até 2025 calcula-se que o país será o sexto no mundo em número de idosos (OMS, 2005) e em 2050, alcançará a quinta colocação, com aproximadamente 64 milhões de pessoas com sessenta anos ou mais (UNITED NATIONS, 2009b).

O gradual envelhecimento populacional acarreta o aumento do número de pedidos e efetivações de aposentadorias. Elas podem constituir um momento de rompimento com o trabalho, de interrupção de vínculos sociais, de troca de hábitos e de estilo de vida das pessoas. É necessária adaptação para que esta vivência possa ser favorável e não causar prejuízos à autoestima e ao bem-estar das pessoas. Por isso, são importantes os espaços que promovam a reflexão sobre essa etapa da vida. Entre as ações necessárias, relacionadas às diferentes demandas que a situação de aposentadoria exige, está a participação de organizações no que se refere à realização de atividades de orientação para a aposentadoria. Por meio de ajuda e orientação, as pessoas podem perceber que a aposentadoria é uma fase de escolhas, de possibilidades de ação e de evolução da vida (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA; SOARES, 2009). As atividades de orientação para aposentadoria auxiliam à medida em que promovem o autoconhecimento, o reconhecimento de potencialidades e limitações, ajudam a prevenir possíveis conflitos e dão suporte para que as pessoas planejem seu futuro (FRANÇA, 2008; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Diante desse panorama, é relevante **identificar as percepções de gestores sobre atividades de orientação para aposentadoria.**

Na base desta investigação há duas premissas. A primeira é a de que as organizações que oferecem atividades de orientação para

aposentadoria auxiliam na promoção da saúde e do bem-estar de seus trabalhadores, previnem os riscos de uma aposentadoria não planejada, mudam sua forma de relacionamento com essas pessoas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) e, por conta disso, são cada vez mais necessárias e importantes para a sociedade. Da mesma forma, estas organizações são favorecidas, tendo em vista a possibilidade de agregar aprendizagens, memórias e competências das pessoas mais velhas (FRANÇA; CARNEIRO, 2009), beneficiar-se da propaganda gerada pelo bem-estar promovido, e da motivação, comprometimento e produtividade tanto dos trabalhadores mais velhos quanto dos mais novos, que se sentirão mais seguros ao perceberem o cuidado da organização com seu pessoal. Todos estes aspectos resultam em melhorias em termos de competitividade e sustentabilidade para as organizações (FRANÇA, 2008).

A segunda premissa que pauta esta pesquisa é a de que gestores são responsáveis pelo bem-estar das pessoas em suas organizações. Por esse motivo, sua compreensão sobre o que são e como podem ser realizadas as atividades de orientação para aposentadoria é de suma importância para que sensibilizem as organizações quanto ao valor destas práticas (FRANÇA, 2010a) e desenvolvam políticas que auxiliem os trabalhadores a planejar sua vida e sua aposentadoria com qualidade (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; ZANELLI, SILVA, 2008; RODRIGUES, 2005). A ciência do que está preconizado na legislação é igualmente necessária. A construção, o desenvolvimento e a avaliação das atividades de orientação para aposentadoria se dá por intermédio das percepções destes profissionais e é por isso que eles serão o alvo de investigação neste trabalho.

Percepções são processos cognitivos. Por meio delas, organizam-se e interpretam-se dados vindos dos sentidos, modificando-os em representações mentais que servem para dar sentido às coisas do mundo. Nas organizações de trabalho, as ações baseiam-se na percepção da realidade e diferem de pessoa para pessoa, a partir de características do que é percebido e da situação em influencia o que é percebido. Por meio das percepções, e de outros processos psicossociais, é possível estudar por que as pessoas se comportam de determinada maneira e como o fazem (ZANELLI; SILVA, 2008).

As percepções foram investigadas por compreender-se que, individual ou coletivamente, elas conduzem as pessoas de uma organização a interpretar e adotar determinada abordagem para os problemas. As percepções de gestores foram pesquisadas pela importância de explorar as interpretações destes que detêm importante

papel na criação e manutenção das políticas e estratégias organizacionais. Da mesma forma, a identificação das percepções possibilitou observar se elas aproximaram-se das práticas existentes na realidade da organização, constituindo-se em atividades sistematizadas, ou distanciaram-se, podendo configurar-se como idealizações ou racionalizações.

É necessário destacar que aposentadoria e envelhecimento não são sinônimos. A aposentadoria nem sempre se dá na velhice e nem toda velhice é aposentada (FRANÇA, 2010b; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A aposentadoria pode ocorrer por idade, por tempo de contribuição, por invalidez ou por trabalho em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física (BRASIL, 2010a); acontece em diferentes grupos sociais e depende do tipo, natureza do trabalho e expectativa de vida na região em que uma pessoa se aposenta (FRANÇA, 2010b). Há casos de pessoas idosas que não têm a oportunidade de se aposentar devido à necessidade de sobrevivência e casos de trabalhadores que, com preparo e planejamento, têm condições de aposentarem-se antes de envelhecer (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Nesta pesquisa, interessam as aposentadorias por idade e por tempo de contribuição, pois, em geral, acompanham o processo de envelhecimento (FRANÇA, 2009). Uma aposentadoria não preparada e sem reflexão pode aumentar os riscos de prejuízos nesta etapa e, por meio de orientação e planejamento, é possível inverter esta situação e ampliar as possibilidades de bem-estar, saúde, desenvolvimento pessoal e, se desejado, profissional (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Na transição para a aposentadoria são observados aspectos como a importância do planejamento pessoal, dos relacionamentos familiares, da reflexão sobre a representação da aposentadoria e do envelhecimento, do cuidado com a ansiedade frente ao ócio, do suporte às dúvidas na escolha de novas atividades laborais ou não, entre diversos assuntos relacionados às condições físicas, financeiras, familiares, educacionais, de lazer, psíquicas e sociais de cada pessoa (SOARES et al., 2007; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA; CARNEIRO, 2009). Para auxiliar a população idosa nessa fase de sua vida, são necessários espaços de orientação que busquem discutir tanto os aspectos anteriormente mencionados dos contextos físico, econômico e psicossocial, quanto as dificuldades particulares associadas ao processo de aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Fatores de risco e de sobrevivência, de bem-estar pessoal, social e profissional podem ser contemplados nestes momentos (FRANÇA; CARNEIRO, 2009) a fim de evitar que as pessoas transitem de uma realidade conhecida

(o trabalho) para outra, desconhecida, de forma pouco adaptada (SOARES; COSTA, 2009; GARCÍA; LUQUE, 2000).

Essa passagem de uma realidade historicamente construída e norteadora de sentimentos, pensamentos e hábitos para um futuro que pode causar medo e angústia pode ser facilitada por um processo de desenvolvimento de ideias em estratégias de ação, com a intenção de promover a tomada de consciência por meio do aprendizado, de oportunidades de reflexão e de crescimento pessoal (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Para que seja possível prevenir os conflitos e problemas que a aposentadoria não planejada pode provocar (SOARES et al., 2007) e evitar que as pessoas vivenciem sem preparo as mudanças que ocorrem nesse processo (KUNZLER, 2009) faz-se igualmente importante revisar prioridades, descobrir possibilidades, elaborar um projeto de vida para esta nova fase e, também, criar novas oportunidades de inserção social (SOARES et al., 2007; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A aposentadoria é um fenômeno relativamente novo no Brasil, pois o instituto de aposentadoria e pensões foi criado em 1934 (OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009). O conhecimento sobre este momento de transição e sobre a necessidade de uma adaptação que privilegie o bem-estar e a saúde dos trabalhadores é incipiente (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA, 2010b; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; SOARES; COSTA, 2009) e insuficiente para que seja possível compreender seus diferentes padrões e dimensões (FRANÇA, 2010b; FRANÇA; SOARES, 2009).

Argumenta-se, da mesma maneira, sobre a importância de contribuir para que os trabalhadores se aposentem com qualidade, com possibilidades de desenvolvimento e de emancipação (SOARES; COSTA, 2009; SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010; FRANÇA, 2010b; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). O fato de serem poucas as organizações que realizam atividades de orientação para aposentadoria, prioritariamente as estatais e poucas privadas (FRANÇA, 2010b), torna prioritário, ao psicólogo, auxiliar na criação e manutenção de ações e de políticas que promovam o atendimento das necessidades dos trabalhadores e seu bem-estar, exercitando, dessa forma, a dimensão política e educativa de seu papel profissional (RODRIGUES, 2005).

A importância de estudar as percepções de gestores sobre as atividades de orientação para aposentadoria está na conjunção de alguns fatores. O primeiro deles é a própria relevância e influência destas percepções na elaboração e no desenvolvimento de políticas e ações de promoção de saúde e bem-estar dos trabalhadores, como mencionado

previamente. Outro aspecto refere-se à aposentadoria e possíveis consequências, significados, mudanças, riscos e escolhas. A aposentadoria pode, ou não, encerrar a carreira das pessoas e modificar sua relação com o trabalho, que é outra dimensão central relacionada à aposentadoria e às atividades de orientação. Por fim, da temática das atividades de orientação para aposentadoria por idade e por tempo de contribuição aproxima-se, também, a questão do envelhecimento. Todas essas dimensões serão descritas. Para demonstrar suas relevâncias, serão apresentados alguns estudos empíricos que revelam o que já se conhece sobre tais dimensões e algumas das lacunas que representam o que ainda pode ser estudado. Pretende-se, dessa maneira, apresentar conceitos e expor argumentos que justifiquem o valor de investigar as percepções de gestores sobre as atividades de orientação para aposentadoria.

1.1 ENVELHECIMENTO POPULACIONAL

Pela *United Nations* (2009a) e Organização Mundial de Saúde (2005), utiliza-se o padrão de idade de sessenta anos para indicar as pessoas mais velhas ou idosas. Entretanto, esta é uma convenção e não um marcador preciso. É importante que variações sejam consideradas relacionadas ao estado de saúde, à participação e níveis de independência individuais.

O envelhecimento da população é entendido como um triunfo da humanidade e, da mesma forma, um desafio (OMS, 2005). Esta mudança demográfica, resultante da redução na taxa de natalidade associada ao avanço da medicina e da tecnologia, teve como êxito o aumento da expectativa de vida (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Em 2008, o número de crianças abaixo de cinco anos ainda era superior ao de pessoas com sessenta e cinco anos ou mais em todo o mundo. As projeções indicam que até o ano de 2018 o número de pessoas mais velhas ultrapassará o número de crianças pela primeira vez (KINSELLA; HE, 2009). Apesar de o envelhecimento ser um processo presente em toda a história da humanidade, a partir do século XX ele começou a ser convertido em um fenômeno social (GAINZA, 2009).

Este processo provoca profundos impactos nas esferas econômica, política e social. Por exemplo, com pessoas vivendo por mais tempo, surgem preocupações com a qualidade de vida na terceira idade; com o pagamento de pensões e aposentadorias por um maior tempo; com o aumento nos gastos com despesas médicas, visto que as pessoas mais velhas são tipicamente mais vulneráveis a doenças; com a redução das famílias e o trabalho formal feminino, acarretando em um

menor número de pessoas disponíveis para auxiliar as pessoas mais velhas quando necessário (OMS, 2005; UNITED NATIONS, 2009a).

A transição demográfica está acontecendo em todas as regiões do mundo, mas com variações entre as regiões. Entre 1950 e o ano 2000, o número de pessoas com sessenta anos ou mais triplicou. Pelas estimativas, até 2050 este número triplicará novamente. Até o ano de 2050 estima-se que haverá dois bilhões de pessoas com sessenta anos ou mais no planeta, sendo que oitenta por cento deste total viverá nos países em desenvolvimento (UNITED NATIONS, 2009a).

Enquanto os países desenvolvidos passaram pelo envelhecimento populacional de forma gradual, nos países em desenvolvimento este processo está sendo reduzido a duas ou três décadas (OMS, 2005). O rápido envelhecimento nos países em desenvolvimento está acontecendo antes do seu enriquecimento (UNITED NATIONS, 2009a). Tal situação é alarmante e em países como o Brasil a preocupação está em asseverar recursos para pagar pensões dignas e garantir serviços de saúde (FRANÇA; SOARES, 2009).

O aumento da expectativa de vida e da proporção de pessoas com sessenta anos ou mais, acompanhado da redução no número de pessoas com menos de quinze anos de idade, tem como consequência uma proporção menor de pessoas em idade de trabalho, entre quinze e cinquenta e nove anos de idade (UNITED NATIONS, 2009a). No Brasil, são os trabalhadores quem pagam os benefícios das pessoas mais velhas e este panorama torna a futura situação econômica brasileira crítica. Os recursos não serão suficientes para garantir a qualidade de vida da população idosa (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009). Por estas e outras razões, há que se pensar na promoção e garantia do bem-estar das pessoas que envelhecem (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Entre as preocupações e obrigações suscitadas a partir de tal cenário, organizações mundiais organizam espaços de discussão e criação de políticas que contemplem questões relativas à situação previdenciária e, do mesmo modo, às que se referem aos serviços básicos de assistência à saúde, de transporte e habitação; às possibilidades de exercer sua autonomia, independência e participação social; à realização de suas potencialidades; à viver com qualidade e segurança; entre outras. A esta abordagem a Organização Mundial de Saúde (2005) nomeou “envelhecimento ativo” e seu objetivo é reconhecer os direitos humanos das pessoas mais velhas e a elas garantir princípios como os de independência, participação, dignidade,

assistência e auto-realização estabelecidos pela Organização das Nações Unidas.

As pessoas que continuam sendo membros ativos e que contribuem para a sociedade têm saúde adequada, vivem mais e têm melhor qualidade de vida (UNITED NATIONS, 2002). Um exemplo da relação entre o estilo de vida de pessoas idosas e a probabilidade de doenças não transmissíveis é a pesquisa de Ohlweiler e outros. O estudo teve como objetivo descrever o perfil biopsicossocial de idosos que frequentam os serviços de uma universidade. Nele, fica demonstrado que o fato de idosos se manterem ativos os torna protegidos contra doenças cardiovasculares (OHLWEILER et al., 2007).

Na busca pela identificação de fatores associados ao envelhecimento bem-sucedido de idosos socialmente ativos, Moraes e Souza (2005) realizaram um estudo com quatrocentos idosos utilizando instrumentos elaborados pela OMS. O envelhecimento bem-sucedido refere-se a um processo adaptativo onde há a combinação de baixa probabilidade de doença e deficiências relacionadas a doenças, manutenção ou enriquecimento das funções físicas e cognitivas e engajamento social, incluindo atividades produtivas e relações interpessoais. Como resultado, foi descoberto que a manutenção da independência, autonomia e satisfação com o relacionamento familiar e amigos, no caso desta amostra, foram fatores preditivos independentes do envelhecimento bem-sucedido. Os autores argumentam, ainda, que estudos interdisciplinares e o desenvolvimento de uma agenda de estudos sobre o envelhecimento é relevante, bem como a produção e disseminação de conhecimentos científicos sobre as possibilidades de envelhecimento bem-sucedido no Brasil.

Santos et al. (2002) realizaram uma avaliação sobre a satisfação de idosos sobre sua qualidade de vida. Os resultados demonstraram que, apesar de variações de prioridades das dimensões pesquisadas (bem-estar físico e material, relações com outras pessoas, atividades sociais e comunitárias, desenvolvimento pessoal e realização, e recreação) e do contexto, os idosos percebem que a sociedade oferece problemas, agressões econômicas, sociais e ambientais, insegurança quanto à assistência médica, poluição sonora e visual, circulação ameaçadora pelas cidades, entre outras emoções relacionadas à percepção de exclusão dos idosos.

No Brasil, promover o bem-estar dos idosos é considerado uma tarefa do Estado e o reconhecimento àqueles que contribuíram e ainda contribuem para a construção do país (BRASIL, 2008). Manter os padrões de saúde, independência e participação de idosos é o desafio

imposto pelo envelhecimento. No Fórum Mundial do Envelhecimento realizado pelas Nações Unidas em Madri, em 2002, foi enfatizada a urgência de políticas que removam obstáculos e facilitem as contribuições das pessoas mais velhas, como por exemplo, por meio de educação continuada, promoção de saúde e flexibilidade nos locais de trabalho (FRANÇA, 2008).

Entre todos os princípios norteadores do Estatuto do Idoso, criado por meio da Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, para fins desta pesquisa será destacado o que é compreendido como o direito à profissionalização e ao trabalho. A medida proíbe a discriminação e o limite máximo de idade para admissão em qualquer trabalho ou emprego. A finalidade disto é aumentar as oportunidades de trabalho. Está preconizado no Estatuto do Idoso que o Poder Público é responsável por criar programas de incentivo para que as empresas empreguem idosos e os preparem para a aposentadoria (BRASIL, 2008).

Ao observar aspectos psicossociais do envelhecimento, Mendes et al. (2005) descrevem que as sociedades capitalistas ocidentais fundamentam-se na ideia de produtividade. Isto significa que a produção e aqueles que produzem são idolatrados e depreciadas as pessoas que cessam de gerar lucros e mais valia. A partir deste princípio, o envelhecimento ocupa um lugar marginalizado, pois, ao não produzir mais riquezas, as pessoas mais velhas perdem seu valor.

No envelhecimento, o papel social dos idosos é um fator importante e o distanciamento da vida produtiva pode requerer ajustes para que as pessoas não se sintam desvalorizadas e desqualificadas por se afastarem do mundo do trabalho (MENDES et al., 2005). Para que seja possível compreender esta dimensão laborativa central da vida humana, por meio da qual as pessoas se constroem e desenvolvem, é necessário destacar algumas de suas características. Para tanto, a seção seguinte descreverá aspectos do trabalho, da aposentadoria e das atividades de orientação para este momento de transição e sua relevância.

1.2 TRABALHO

Estudos sobre o trabalho demonstram a ampla e contraditória rede de sentidos e significados que esta área temática abarca (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Parte integrante do processo civilizatório, o trabalho pode ser compreendido como uma invenção humana ou como mercadoria, cujo valor varia entre sociedades e momento histórico (ARANHA, 1997). Não há a intenção, nesta pesquisa, de abordar as

múltiplas atribuições de significados e conceitos existentes sobre o tema. O que é pretendido, no entanto, é argumentar sobre a visão do trabalho como essencial na vida humana (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), a fim de justificar os conflitos que podem surgir nos trabalhadores quando estes estão prestes a se aposentar e transitam para outras etapas de suas vidas.

Ao longo da história, o trabalho ocupou posições distintas na vida humana. Ele foi desvalorizado, foi compreendido como atividade inferior, degradante e desgastante, foi exaltado e, a partir do modo de produção capitalista, adquiriu o caráter de mercadoria (BORGES; YAMAMOTO, 2004; ARANHA, 1997). Neste último contexto, o trabalhador passou a ter, na produção de bens de consumo e serviços, um meio de ganhar salário. Essa troca de força de trabalho por certo valor destitui o trabalho de significados e o torna aflitivo para aqueles que o realizam (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

À esta compreensão do trabalho como fonte de atribuição está associada a conotação de trabalho como sofrimento, tortura e descontentamento (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Socialmente, a ideia de trabalho está vinculada, por vezes, a compreensões aversivas ou indica incompatibilidade com outras dimensões da vida humana. Apesar disso, o trabalho pode ser divertido e cheio de significado (ZANELLI; SILVA, 2008). É o que acontece quando o ambiente de trabalho e as atividades têm sentido consistente com os valores do trabalhador e quando os propósitos dos trabalhadores e das organizações coincidem (MORIN, 2001; ZANELLI; SILVA, 2008). Nestes casos, as atividades podem ser consideradas atraentes, prazerosas e possibilitam aos trabalhadores apresentarem melhores rendimentos (GONDIM; SILVA, 2004).

Independentemente da forma como é entendido, o trabalho é uma “prática transformadora da realidade” que torna possível ao homem sobreviver e se realizar (MALVEZZI, 2004, p. 13). É todo esforço intencional que intervém no ambiente e produz alguma transformação (ZANELLI et al., 2010). Deriva das necessidades dos seres humanos e se realiza por meio da interação entre os homens ou entre os homens e a natureza (BORGES; YAMAMOTO, 2004). Por meio do trabalho o homem reconhece sua condição, projeta sua vida, exprime sua dependência e poder sobre a natureza, produz recursos que constituem seu ambiente dentro de determinadas condições econômicas, tecnológicas, sociais, culturais e políticas (MALVEZZI, 2004). O homem existe, se constrói e se expressa por meio do trabalho (CODO; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

As pessoas são socializadas para o trabalho desde muito cedo, quando ainda não compreendem seu significado, e este processo é fundamental para seu desenvolvimento (ZANELLI; SILVA, 2008; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). O trabalho influencia aspirações e estilos de vida (ZANELLI et al., 2010); desenvolve o padrão de qualidade de vida (MALVEZZI, 2004) e constitui-se como fonte primordial de significados para aqueles que exercem atividades formais ou informais (ZANELLI et al., 2010).

Numa perspectiva psicológica, o trabalho é central na estruturação da subjetividade e na construção da identidade de cada pessoa. A identidade é formada por meio do processo de trabalho e dos relacionamentos que acontecem no desenvolvimento das atividades (MORIN, 2001). Do mesmo modo, o autoconceito é construído e a autoestima se conserva, ou não. A autoimagem ocupacional é parte relevante da autoimagem total das pessoas e, para muitos trabalhadores, pode ser a mais relevante (ZANELLI; SILVA, 2008). O trabalho desenvolve o potencial humano e fortalece as pessoas por meio das interações com outras pessoas, da sensação de finalidade e utilidade, da percepção de haver um objetivo na vida, permitindo ao indivíduo contribuir para o mundo e dar um sentido à sua existência (MORIN, 2001).

O trabalho, além de construir a identidade das pessoas, possibilita que creiam em si próprias e sintam-se dignas (ZANELLI et al., 2010). Se o trabalho é compreendido como significativo, seu potencial é emancipador (MORIN, 2001; ZANELLI et al., 2010) e promove sensação de bem-estar (ZANELLI; SILVA, 2008). Caso contrário, pode haver a sensação de perda do orgulho e de utilidade para a sociedade (ZANELLI et al., 2010).

A influência do trabalho na vida humana é tão relevante que trabalhos cuja natureza não é compreendida como dotada de finalidade ou destinação são capazes de colocar em risco a saúde mental (ZANELLI et al., 2010). Outras formas de interferência do trabalho na saúde mental das pessoas são a relação do trabalhador com seu trabalho, com sua tarefa, com a hierarquia à qual está subordinado, com o controle, com a carga de trabalho, com o sentido do trabalho e muito mais (CODÓ; SORATTO; VASQUES-MENEZES, 2004).

A perda do trabalho é um fenômeno por meio do qual a importância do trabalho na vida humana pode ser demonstrada. Pesquisas realizadas evidenciam esta influência do trabalho sobre a saúde mental. Pereira e Brito (2006), ao realizarem uma pesquisa com 28 desempregados do setor industrial de um município de Minas Gerais,

constatarem que a impossibilidade de cumprir suas responsabilidades, o sentimento de falta de lugar na sociedade, de inatividade e de estar preso a esta condição geraram até depressão nas pessoas investigadas. Outra pesquisa com o objetivo de compreender a relação entre o desemprego e a saúde mental dos trabalhadores, realizada com 204 pessoas desempregadas do Distrito Federal, identificou sofrimentos relacionados à baixa autoestima, estado de ânimo e humor reduzidos, estresse, ansiedade, sentimentos de vergonha, humilhação e distúrbios no sono (BARROS; OLIVEIRA, 2009).

Muitos problemas podem acontecer por meio da ruptura com o trabalho (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). As pessoas podem ficar desorientadas e desestruturadas emocionalmente (ZANELLI; SILVA, 2008). A identidade pessoal muitas vezes se confunde a identidade profissional (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007) e os trabalhadores, ao cessar sua relação com o trabalho, passam a procurar, em outras coisas da vida, substitutivos por vezes inadequados.

Na história da humanidade, as estruturas sociais e as relações construídas foram e são marcadas pelas atividades produtivas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) e a extinção dessas atividades pode gerar dificuldades para os trabalhadores. Da mesma maneira, os trabalhadores que se aposentam, e transitam para outras etapas de suas vidas, podem enfrentar o mesmo tipo de rompimento, de possíveis conflitos e de problemas.

1.3 APOSENTADORIA

A aposentadoria é um fenômeno multidimensional, com aspectos diversificados, contraditórios e ambivalentes (FRANÇA, 2010a). Ela pode, simultaneamente, ser compreendida como uma conquista do tempo livre e, se observada pelo prisma do trabalho, pode ser marginalizada e considerada uma inutilidade (OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009). Ela pode ocorrer de maneira voluntária ou involuntária, gradual ou abruptamente, pode ser temporária ou permanente. A noção de aposentadoria é complexa, difusa e não há uma única definição que represente satisfatoriamente todas as situações de aposentadoria possíveis (DENTON; SPENCER, 2009), visto que o conceito muda ao longo do tempo. A aposentadoria nem sempre é um momento de cisão com a vida profissional, podendo ser uma etapa de continuidade da relação com o trabalho (FRANÇA, 2009).

Na sociedade ocidental, desde o nascimento, as pessoas são educadas para trabalhar e, no futuro, se aposentar. Nesse processo, a

aposentadoria teria o sentido de auge do bem-estar psicossocial. No entanto, em função das características e histórias de cada um, das alternâncias nas políticas governamentais e das constantes transformações no ambiente, são necessárias constantes pesquisas para a compreensão da qualidade das aposentadorias e do bem-estar psicossocial dos aposentados (OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009).

Dependendo da sociedade, da construção sócio-histórica individual, das alternâncias nas políticas governamentais e das transformações ambientais, entre outros fatores, a aposentadoria assume diferentes significados. Na maior parte dos países ocidentais a ideia é a mesma, mas são notadas variações (FRANÇA, 2008). Isto é possível ser observado a partir da própria etimologia da palavra, que pode apresentar conotações distintas.

Entre os sinônimos possíveis encontram-se “pôr em parte, de lado” e “recolher-se aos aposentos”. A mesma compreensão de retirada aparece na expressão *to retire*, que significa aposentadoria em inglês (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010, p. 30). Essa maneira de representar socialmente a aposentadoria está associada à ideia de inatividade e perda de utilidade. Consequentemente, ao se valorizar apenas aqueles que produzem e depreciar trabalhadores aposentados, o que se pode vivenciar é a sensação de perda do sentido da vida e uma espécie de morte social (RODRIGUES et al., 2005).

Se perder o contato com o mundo do trabalho numa situação de desemprego ou outra qualquer pode causar a perda do orgulho e a sensação de utilidade para a sociedade (ZANELLI et al., 2010), o mesmo pode acontecer no momento da aposentadoria. Esta é a lógica do capital. Há uma supervalorização da produtividade, da juventude e do poder de compra (OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009; MEZA-MEJÍA; VILLALOBOS-TORRES, 2008). São excluídos aqueles que não produzem mais força de trabalho (SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010) e a aposentadoria pode acabar sendo vivida com desequilíbrios em diversas dimensões da vida: pessoal, familiar e social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Se o trabalho é central na constituição da subjetividade, da autoestima e da identidade pessoal e profissional e por meio dele os trabalhadores desenvolvem-se, fortalecem-se nas relações com os outros, sentem-se úteis e com uma vida plena de sentido e dignidade, sua retirada da vida das pessoas pode acarretar na perda de algumas ou várias destas características. A aposentadoria pode significar, para o aposentado, a perda da posição, das relações e do núcleo de referência, a

transformação de valores, normas, rotinas e da própria autoestima e imagem de si mesmo (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Em espanhol, a palavra correspondente à aposentadoria é *jubilación*. O termo, associado à ideia de júbilo, abarca o sentido de grande contentamento e de alegria que se manifesta vividamente. A aposentadoria, nesta perspectiva, pode ser definida, igualmente, de diversas maneiras e acontecer de variadas formas, dependendo da pessoa e da situação. O que esses significados de aposentadoria têm em comum é a ideia de troca significativa de atividades na vida daquele que se aposenta. A aposentadoria é, com frequência, socialmente reconhecida como a transição para a velhice e, em geral, ocorre no fim de uma carreira. Todavia, isso não significa o fim da vida, pois os anos de vida do aposentado podem ser muitos (MEZA-MEJÍA; VILLALOBOS-TORRES, 2008).

Independentemente das crenças e significados existentes sobre a aposentadoria, ela varia de pessoa para pessoa e repercute globalmente na vida dos trabalhadores (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). A noção de aposentadoria como o momento de saída de força de trabalho, tem se tornado ultrapassada e novas oportunidades têm surgido com o crescimento da economia (FRANÇA, 2008).

A aposentadoria pode encerrar uma vida de trabalho, mas pode, igualmente, iniciar novas carreiras de tempo integral ou parcial. Essas novas carreiras podem ter relação com as atividades antigas dos trabalhadores ou podem não ter relação alguma. O trabalho após a aposentadoria pode acontecer imediatamente ou depois de muitos anos e ainda ser remunerado ou não (DENTON; SPENCER, 2009).

Autores que investigam o tema da aposentadoria descrevem a necessidade de mais estudos (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009). Entretanto, já é possível encontrar na literatura estudos sobre a aposentadoria que passam por dimensões individuais, familiares, sócio-históricas, de gênero, sobre a saúde e o bem-estar, entre outras.

Alguns estudos serão destacados por se compreender que eles representam aspectos considerados relevantes sobre o tema. É o caso de um estudo cujo objetivo foi investigar as expectativas de um grupo de 30 trabalhadores prestes a se aposentar. Estes trabalhadores foram entrevistados em dois momentos: meses antes de sua aposentadoria, quando se encontravam na fila para dar entrada ao pedido de aposentadoria, e em um período de aproximadamente doze meses após sua aposentadoria ter sido formalizada. Os resultados evidenciaram sentimentos de insegurança decorrentes ora da instabilidade financeira

ora da ameaça da perda do papel social iminente. A situação de não-trabalho foi vinculada ao envelhecimento em sua conotação negativa, somando-se à inatividade, ao fim da trajetória profissional e à perda das capacidades funcionais (DUARTE; MELO-SILVA, 2009).

Em outra investigação foi analisado o bem-estar psicossocial de 118 homens aposentados por tempo de serviço, cuja vida laboral ocorreu em empresas públicas, autarquias e de economia mista, de âmbito federal, estadual ou municipal. Oito variáveis relacionadas aos relacionamentos sociais, vida financeira, avaliação da saúde e da vida sexual após a aposentadoria foram pesquisadas. Os itens “viver aposentadoria como planejou”, “satisfeito com seu meio de transporte”, “fazer amigos após aposentadoria” e “saúde melhor após aposentadoria” foram descritos como os mais significativos para o bem-estar dos participantes da pesquisa. Ressalta-se a importância de pesquisas sobre o tema, argumentando-se que, diante do envelhecimento populacional, é premente investigar variados aspectos do fenômeno (OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009).

Uma pesquisa aplicada, realizada em uma cidade de Cuba, com a finalidade de propor um modelo de programa educativo para a preparação para aposentadoria, constou de uma etapa diagnóstica e outra, de planejamento do programa. Na primeira etapa foram investigados 164 aposentados com o intuito de identificar fatores socioculturais, familiares e individuais relacionados à adaptação para a aposentadoria e sua repercussão psicológica. Por meio do estudo, foram explicitados pormenorizadamente os fatores relacionados à adaptação positiva ou negativa à aposentadoria. Para fins da presente pesquisa, fica evidenciado que estes fatores podem ser categorizados em relação aos significados que os aposentados atribuem à aposentadoria; à existência, ausência e/ou sobrecarga de papéis profissionais, sociais e familiares na vida dos aposentados; à utilização ou não de redes de apoio social; à participação ou não em programas de preparação para aposentadoria; às condições econômicas e de habitação; à qualidade da convivência com os familiares; à realização de atividades domésticas, recreativas, culturais; à integridade ou deterioração da saúde; e a possuir um projeto de vida. Quanto à repercussão psicológica da aposentadoria, entre os efeitos negativos foram assinalados depressão, ansiedade, sentimentos de vazio e solidão e vivência da aposentadoria como algo ruim. Entre os aposentados que vivenciaram a aposentadoria de forma adaptada, foram identificados sentimentos de satisfação das principais necessidades, possibilidade de realizar atividades recreativas, viagens, passar mais tempo com a família, integração em instituições que permitem seu

desenvolvimento e ter tempo livre. Destaca-se que, na amostra pesquisada, 42% dos aposentados foram considerados adaptados e os outros 58% dos participantes não foram considerados adaptados à aposentadoria (LAGUARDIA et al., 2009).

É possível continuar a enumerar uma lista de trabalhos que têm sido realizados sobre a aposentadoria e suas repercussões na vida dos trabalhadores (FRANÇA, 2004, 2008, 2010b; LEE; LAW, 2004; MAGALHÃES, et al., 2004; PIMENTA et al., 2008; PHUA; MCNALLY, 2008; DUARTE; MELO-SILVA, 2009; OLIVEIRA; TORRES; ALBUQUERQUE, 2009; SOARES; COSTA, 2009; LIMA, 2010; SOUZA; MATIAS; BRÊTAS, 2010; WANG; SHULTZ, 2010; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Todavia, a intenção desta argumentação sobre a aposentadoria é demonstrar o quanto este momento pode mobilizar e transformar a vida das pessoas, bem como a relevância de estudos sobre o tema, como foram evidenciados pelos diversos autores mencionados.

1.4 ATIVIDADES DE ORIENTAÇÃO PARA APOSENTADORIA

A aposentadoria oferece oportunidades diversas. É um momento de escolha de alternativas. É possível descobrir potencialidades e fontes de prazer. As pessoas têm chance de se desenvolver neste momento da vida e crescer. De outro lado, esta ocasião pode gerar desequilíbrios e prejuízos. Na transição para a aposentadoria, os trabalhadores podem dar-se conta da passagem do tempo e a chegada da velhice. No entanto, numa tendência a negar este fato, as pessoas pouco planejam sua vida na aposentadoria (MEZA-MEJÍA; VILLALOBOS-TORRES, 2008).

A transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada quando são fornecidas informações e momentos de vivências e reflexões (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA; SOARES, 2009) por meio de atividades de orientação para aposentadoria. Estas práticas de ajuda e de tomada de consciência são comumente conhecidas como programas de preparação para aposentadoria. Outros sinônimos são programas de reflexão ou relação de apoio na aposentadoria. Todas estas denominações fazem referência aos mesmos tipos de atividades e elas têm como pressuposto que as pessoas necessitam e podem ser auxiliadas a refletir sobre a aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A opção por orientação para aposentadoria, nesta pesquisa, acontece por que o termo representa a ideia de relação compartilhada de construção e redefinição da vida entre o orientador e os orientados. Existe, na vivência de orientação, responsabilidade destas duas partes

pelo processo, desde a fase inicial até a final, quando, em conjunto, são construídas alternativas entendidas como as mais adequadas para a situação de cada aposentado (SCHEIN, 2008 apud ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A escolha do termo orientação para aposentadoria foi, da mesma forma, influenciada pela sua relação com a responsabilidade. Esta característica das atividades de orientação para aposentadoria conecta tanto orientador e trabalhadores orientados, quanto estes trabalhadores e as organizações. A estas, cabe promover espaços de orientação de auxiliem no desenvolvimento de concepções, percepções e sentimentos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA, 2008; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA; VAUGHAN, 2008). A despeito da escolha pela nomenclatura orientação para aposentadoria, em respeito aos autores citados, será utilizado o termo programas de preparação para aposentadoria quando ele estiver descrito desta maneira na literatura pesquisada.

No Brasil, cabe às organizações, com a corresponsabilidade do Poder Público (BRASIL, 1994, 2003), conduzir programas de orientação ou de preparação para aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). São as Leis nº 8.842, de 4 de janeiro de 1994, que dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, e nº 10.741, de 1º de outubro de 2003, que dispõe sobre o Estatuto do Idoso, que preceituam que é competência do Estado “criar e estimular a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado” (BRASIL, 1994, 2003). Para tanto, é necessário que os servidores públicos conheçam esta legislação, as implementem e fiscalizem nos variados setores da sociedade (FRANÇA, 2009).

Existem, mundialmente, recomendações da Organização Mundial de Saúde e da Organização das Nações Unidas acerca do envelhecimento, da saúde dos trabalhadores e dos aposentados. Nelas são exortadas políticas e atividades a serem implementadas pelas organizações, em vista da necessidade de atualização de trabalhadores mais velhos, da flexibilização de horários de trabalho, da redução de preconceitos quanto à idade e relações de troca entre equipes intergeracionais (FRANÇA, 2008; FRANÇA; SOARES, 2009).

Os programas de orientação para aposentadoria são igualmente recomendados (FRANÇA; SOARES, 2009) e, por sua finalidade, têm relação com a responsabilidade social (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010; FRANÇA, 2008). A responsabilidade social consiste na obrigação das organizações em maximizar seus impactos positivos e minimizar os negativos em suas relações com clientes, fornecedores, proprietários,

empregados, comunidade e governo (GOMIDE JUNIOR; FERNANDES, 2008).

Cuidar do bem-estar dos trabalhadores e valorizá-los, além de demonstrar responsabilidade e compromisso ético das organizações (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), promove as trocas entre essas e os trabalhadores. Estas percepções sobre o suporte organizacional promovem, nos trabalhadores, maior envolvimento, satisfação e comprometimento (SIQUEIRA; GOMIDE JUNIOR, 2004).

Atividades que visam auxiliar os aposentados têm sido desenvolvidas no Brasil. Além das medidas legislativas citadas, programas de preparação para aposentadoria têm sido criados (DUARTE; MELO-SILVA, 2009). Entretanto, apesar das opiniões quase unânimes sobre a importância de tais medidas, elas não são comuns nas organizações (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), e, quando existem, restringem-se a atividades nos meses próximos ao desligamento (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Os próprios órgãos governamentais não têm proposto programas de preparação para aposentadoria para seus servidores, profissionais de recursos humanos desconhecem a legislação e não há registros de pesquisas sobre as organizações que utilizam tais programas ou avaliações sobre os mesmos (FRANÇA, 2008, 2010b).

Ao se preparar e orientar para aposentadoria, as pessoas têm a possibilidade atenuar o impacto e os sentimentos de perda relacionados a este momento de vida, se houver; e compreender, enfrentar e planejar seu futuro em consonância com suas motivações e interesses (MAGALHÃES, 2004; SOARES et al., 2007; FRANÇA; SOARES, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Ao contrário, sem orientação e amparo, essa modificação do ritmo de vida pode provocar uma série de conflitos (FRANÇA; SOARES, 2009), representar um fator de risco e gerar sentimentos de inadequação, angústia e vazio; perda do sentido da vida; agressão à autoestima e à identidade; entre outras sequelas mais extremas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Situações e sentimentos como os citados anteriormente, que promovem a deterioração do bem-estar das pessoas, constituem importante problema social e de saúde pública (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010) e afetam não somente as pessoas que se aposentam, mas também os grupos em que se inserem, as famílias, os empregadores, as organizações e a sociedade. Promover o bem-estar, a qualidade de vida e a dignidade dos aposentados representa um benefício para toda a sociedade, diminui as possibilidades de adoecimento e suas decorrências negativas nos âmbitos pessoal, familiar, organizacional e social, e

reverte em comprometimento e economia com gastos em saúde, tanto de organizações públicas quanto privadas (FRANÇA; SOARES, 2009; FRANÇA; CARNEIRO, 2009; FRANÇA, 2004).

O objetivo essencial de atividades de orientação para aposentadoria é o de ajudar os trabalhadores a se ajudarem. O planejamento de um projeto de vida antes, durante ou após a aposentadoria leva em conta relações entre os contextos físico, psicossocial e de suporte social disponível (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O fator planejamento em relação à satisfação com os aspectos da vida após a aposentadoria foi destacado na pesquisa de Oliveira, Torres e Albuquerque (2009) que analisaram o bem-estar psicossocial de 118 homens aposentados. Para esta amostra, o planejamento foi salutar em todas as áreas da vida, favorecendo o seu bem-estar.

O equilíbrio entre as atividades produtivas, sociais, familiares e de lazer resulta na promoção da saúde (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; LAGUARDIA et al., 2009). Pode ser promovido por meio de atividades de orientação que permitam discutir aspectos da aposentadoria, preservar a autoestima e atender às necessidades individuais e de associatividade (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

A orientação para aposentadoria visa informar e auxiliar no crescimento e desenvolvimento das pessoas. É necessário, para tanto, identificar necessidades e expectativas, ajudar os trabalhadores na tomada de consciência, por meio de aprendizado e redefinição da vida. Facilitando o processo, é possível contribuir para que os trabalhadores encontrem suas respostas para seus problemas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O processo de orientação para a aposentadoria é continuamente aperfeiçoado. Ideias são elaboradas e estratégias de ação são construídas a partir da noção de viabilidade, de crenças e valores atribuídos e da condição futura dos trabalhadores que vivenciam a transição para a aposentadoria (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Além disso, é importante a busca e constituição de novas fontes de satisfação para que substituam a gratificação relacionada à identidade profissional. É necessária a dissolução da noção de que só se obtém satisfação e se tem valor por meio das atividades laborativas. A aposentadoria pode ser tão prazerosa quanto as vivências no mundo do trabalho (SOARES, 2007).

O método utilizado em atividades de orientação para aposentadoria privilegia tanto o conteúdo empregado para auxiliar nas reflexões quanto a participação em grupos, para que os trabalhadores notem que a transição é vivenciada por muitos e compartilhem suas

experiências (MACK, 1954; SOARES, 2007; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Projetos de orientação para aposentadoria buscam desenvolver mudanças nos trabalhadores orientados e isso acontece por meio de uma evolução que inicia pela tomada de consciência, assunção de valores, contato com emoções e ansiedades, até que surjam disposições comportamentais que propiciem a elaboração de novos projetos de vida. Dito de outra forma, as atividades de orientação para aposentadoria visam reelaborar valores, atitudes, percepções e comportamentos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

Entre os objetivos desse tipo de práticas estão a discussão de conteúdos que abarcam aspectos biológicos, sociais, financeiros, culturais, psicológicos, políticos e econômicos (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010), entre outros como a nutrição, a família, os amigos, os significados do trabalho e da aposentadoria, o lazer, a mobilidade, o empreendedorismo e o uso de drogas e adição (MACK, 1954; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010). Contudo, não há um modelo definido sobre quais dimensões serão abordadas ou como serão discutidas. A realidade de cada grupo é específica e diversa (SOARES, 2007). Por este motivo são necessárias pesquisas preliminares para que se conheça o grupo que será orientado, suas motivações, resistências, medos e ansiedades. Estas pesquisas também são um momento de desmistificação, onde é possível introduzir o tema e promover uma reflexão inicial sobre esta possibilidade de ajuda (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

O desenvolvimento grupal, igualmente, tem importante papel no processo. Condições são criadas para que os trabalhadores encontrem, no grupo, alternativas de amizade e apoio social, ao mesmo tempo em que aprendem novas possibilidades de integração e convívio. Por meio destas relações preserva-se a autoestima e as necessidades de associatividade são atendidas (ZANELLI; SILVA; SOARES, 2010).

As atividades de orientação para aposentadoria, se desenvolvidas em curta duração para trabalhadores em fase de pré-aposentadoria e em aposentados, podem ser insuficientes para minimizar os problemas das aposentadorias realizadas de maneira abrupta. Os processos de orientação para aposentadoria são organizados para promover o aprendizado de informações e de adaptações recorrentes a novas circunstâncias de forma continuada (FRANÇA; CARNEIRO, 2009; SOARES; COSTA, 2009; ZANELLI; SILVA; SOARES, 2009).

No âmbito organizacional, as atividades de orientação para aposentadoria auxiliam na preparação para lidar com equipes intergeracionais. A integração e respeito entre estas equipes promovem

aprendizagem organizacional e memória, proporcionadas pelos mais velhos, bem como em tecnologia, desenvolvimento e novas ideias, trazidas pelos mais jovens (FRANÇA; CARNEIRO, 2009).

É essencial que a aposentadoria não seja vista como o fim dos projetos. Ela é o recomeço, momento em que será reestruturada a identidade do trabalhador. Para tanto, é necessário descobrir ou resgatar outras atividades, que podem até proporcionar mais prazer do que as anteriormente vividas, estabelecer novos laços afetivos, descobrir ou redescobrir desejos e, enfim, visualizar projetos de futuro (SOARES; COSTA, 2009).

Em virtude do progressivo envelhecimento, da ampliação do número de aposentadorias, das possibilidades de práticas de promoção do bem-estar e da relevância e implicações que todo este contexto apresenta, busca-se contribuir com o presente estudo. É uma questão de responsabilidade investigar, compreender e divulgar as atividades de orientação para aposentadoria. Igualmente, é relevante identificar as percepções de gestores sobre estas atividades, pois é papel destes profissionais promover bem-estar e sensibilizar as organizações quanto à importância dessas práticas e cuidados. Procura-se, desta forma, numa postura ético-política e de respeito ao outro, preservar a integridade e a dignidade e promover o bem-estar e a qualidade de vida das pessoas nesta fase de transição.